

Medidas preventivas contra los conflictos de intereses en la contratación pública en Paraguay

Preventive measures against conflicts of interest in public procurement in Paraguay

Gustavo Adolfo Francisco Zarza Domínguez¹

¹ Dirección Nacional de Contrataciones Pùblicas, Paraguay.

Correspondencia: gustavozarza@gmail.com

Resumen

La contratación pública constituye uno de los sectores más expuestos a riesgos de corrupción en Paraguay, principalmente a causa de los conflictos de intereses que afectan la objetividad de los funcionarios y la transparencia de los procesos. Este artículo analiza las medidas adoptadas en el país para prevenirlos, tomando como base la Ley N.º 7021/2022 de Suministro y Contrataciones Pùblicas (LSCP) y la Ley N.º 7089/2023 sobre conflictos de intereses en la función pública, modificada por la Ley 7236/2024. Se examinan sus principales disposiciones, los mecanismos institucionales implementados y los retos que enfrentan en su aplicación. Asimismo, se incorporan propuestas orientadas a optimizar los controles internos, profesionalizar la gestión contractual, aprovechar herramientas tecnológicas y promover la participación ciudadana como mecanismo de control social. El análisis se complementa con estudios de casos resueltos por la Dirección Nacional de Contrataciones Pùblicas (DNCP), que permiten observar cómo se gestionan los conflictos en la práctica. Se concluye que, pese al marco normativo avanzado, persisten debilidades regulatorias e institucionales que limitan la efectividad de las medidas, por lo que resulta indispensable fortalecer la cultura de integridad, la transparencia y la rendición de cuentas en la contratación pública paraguaya.

Palabras clave contratación pública; conflictos de interés; medidas preventivas; transparencia; integridad institucional.

Abstract Public procurement is one of the sectors most exposed to corruption risks in Paraguay, mainly due to conflicts of interest that affect the



objectivity of officials and the transparency of processes. This article analyzes the measures adopted in the country to prevent them, based on Law No. 7021/2022 on Public Procurement and Contracting (LSCP) and Law No. 7089/2023 on conflicts of interest in public service, amended by Law No. 7236/2024. It examines their main provisions, the institutional mechanisms implemented, and the challenges they face in their application. It also includes proposals aimed at optimizing internal controls, professionalizing contract management, leveraging technological tools, and promoting citizen participation as a mechanism for social control. The analysis is complemented by case studies resolved by the National Public Procurement Directorate (DNCP), which provide insight into how conflicts are managed in practice. It concludes that, despite the advanced regulatory framework, regulatory and institutional weaknesses persist that limit the effectiveness of the measures, making it essential to strengthen the culture of integrity, transparency, and accountability in Paraguayan public procurement.

Keywords public procurement; conflicts of interest; preventive measures; transparency; institutional integrity.

Introducción

La contratación pública constituye un ámbito de gran relevancia para la gestión estatal, ya que involucra la movilización de importantes recursos financieros y la interacción constante entre entidades públicas y agentes privados. En este contexto, los conflictos de interés se configuran como una de las principales amenazas para la integridad institucional, pues pueden condicionar la imparcialidad de las decisiones administrativas y debilitar la confianza ciudadana en las instituciones del Estado.

En Paraguay, la discusión sobre integridad en la contratación pública ha adquirido protagonismo en los últimos años a partir de la promulgación de nuevas normas orientadas a reducir los espacios de discrecionalidad indebida y reforzar los mecanismos de control. Sin embargo, la eficacia de estas medidas enfrenta limitaciones derivadas de vacíos regulatorios, falta de recursos institucionales, resistencias internas y escasa participación ciudadana.

El presente artículo tiene como objetivo analizar las medidas preventivas adoptadas en Paraguay para gestionar los conflictos de interés en la contratación

pública, identificar las limitaciones en su implementación y formular propuestas de mejora. La hipótesis central sostiene que, si bien el país ha avanzado en la construcción de un marco normativo integral y relativamente moderno, persisten debilidades regulatorias e institucionales que comprometen la efectividad del sistema.

La metodología utilizada es de carácter cualitativo, con enfoque descriptivo y analítico. El estudio se basa en el examen de disposiciones legales, resoluciones administrativas y casos emblemáticos tramitados ante la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas (DNCP), complementados con literatura especializada en la materia.

El artículo se organiza en siete secciones. La primera presenta el marco normativo y conceptual; la segunda expone las medidas preventivas vigentes; la tercera aborda los principales desafíos de implementación; la cuarta formula propuestas de mejora; la quinta analiza casos prácticos relevantes; y, finalmente, se desarrollan las conclusiones.

Marco normativo y conceptual

Conceptualización de conflicto de interés

De acuerdo con la OCDE (2005), un conflicto de interés se produce cuando un funcionario público enfrenta una situación en la que sus intereses privados pueden influir, o dar la apariencia de influir, en el cumplimiento imparcial de sus deberes. La doctrina distingue tres configuraciones principales:

- **Conflicto real:** cuando el interés privado influye efectivamente en la decisión.
- **Conflicto potencial:** cuando existe la posibilidad de que, en el futuro, un interés privado pueda influir.
- **Conflicto aparente:** cuando se genera una percepción de parcialidad, aun cuando no exista vínculo real o material.

En Paraguay, la Ley N.º 7021/2022 de Suministro y Contrataciones Públicas (LSCP) establece que “*existe un conflicto de interés cuando el funcionario público que intervenga en cualquiera de las etapas de la fase de contratación del suministro público tenga, directa o indirectamente, un interés personal, laboral o económico de cualquier índole, que afecte o pudiera afectar su imparcialidad e independencia en el cumplimiento de los deberes y funciones de su cargo*” (art. 17).

Por su parte, la Ley N.º 7089/2023, que establece el régimen de

prevención, corrección y sanción de conflictos de intereses en la función pública (LPCCIFP), tras su modificación en 2024, define como conflicto de interés “*cuando los intereses laborales, económicos, financieros o profesionales de una persona que desempeñe una función pública puedan influir en la adopción de decisiones en el ejercicio de su cargo*”.

Ambas definiciones coinciden en destacar que lo relevante no es únicamente la existencia de una influencia indebida, sino también la apariencia de parcialidad, aspecto clave para preservar la confianza ciudadana en la contratación pública. La prevención de estos conflictos no solo evita escenarios de corrupción, sino que también fortalece la legitimidad institucional y promueve un uso más eficiente de los recursos públicos.

Normativa paraguaya

En Paraguay, el marco normativo en materia de conflictos de interés se estructura en torno a dos leyes principales:

Ley N.º 7021/2022 De Suministro y Contrataciones Públicas (LSCP): regula de manera específica los procedimientos de contratación pública e introduce en su artículo 17 el concepto de conflicto de interés. Asimismo, impone a los funcionarios intervenientes el deber de abstenerse en caso de detectarse posibles situaciones de conflicto y establece, además, la obligación de denunciar tales circunstancias, extensiva a todos los sujetos que participen o intervengan en los procedimientos de contratación y tengan conocimiento de la existencia del conflicto.

Ley N.º 7089/2023 Que establece el régimen de prevención, corrección y sanción de conflictos de intereses en la función pública (LPCCIFP): de carácter transversal, establece un régimen general de prevención, corrección y sanción aplicable a todos los servidores públicos. Fue modificada por la Ley N.º 7236/2024 (LMPCCIFP), que redujo parcialmente el alcance de algunas disposiciones sancionatorias.

Aunque ambas normas regulan el conflicto de interés, no existe superposición normativa: la LSCP se aplica exclusivamente a los procesos de contratación pública, mientras que la LPCCIFP tiene un alcance general para toda la función pública. En la práctica, la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas (DNCP) supervisa el cumplimiento de la LSCP en los procedimientos contractuales, mientras que la Contraloría General de la República (CGR) aplica la LPCCIFP en el ámbito más amplio del servicio público.

Es importante señalar que, tras la modificación introducida a la Ley N.º 7089/2023 por la Ley 7236/2024, la CGR sufrió una reducción significativa en su

capacidad preventiva, ya que se excluyó expresamente al grupo familiar de las situaciones consideradas como conflicto de interés y se eliminaron las referencias a los conflictos de índole personal. Esta limitación normativa debilitó el alcance original de la ley y redujo el margen de acción de la CGR para abordar situaciones que, aunque no constituyan irregularidades estrictas, afectan la percepción de imparcialidad y transparencia en la función pública.

Medidas preventivas vigentes

Las medidas previstas en la LSCP y la LPCCIFP se articulan en torno a seis ejes principales:

Deber de denunciar: la LSCP impone la obligación de comunicar o denunciar la existencia de un conflicto de interés no solo al funcionario directamente afectado, sino también a todos los sujetos que participen o intervengan en el procedimiento de contratación y tengan conocimiento del hecho (art. 17 LSCP). Esta exigencia busca preservar la transparencia, la imparcialidad y la legalidad del procedimiento contractual, al tiempo que refuerza la confianza pública en la gestión de los recursos estatales.

Por su parte, la LPCCIFP en su artículo 23, amplía este deber al señalar que cualquier persona que cuente con razones o elementos suficientes para advertir la existencia de un conflicto, o de un posible conflicto de interés, puede presentar la denuncia ante la autoridad de aplicación. La norma garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante y de los testigos, permite la presentación de denuncias anónimas o electrónicas y establece sanciones disciplinarias graves para los funcionarios que omitan denunciar.

Deber de abstención: constituye el mecanismo principal para gestionar los conflictos de interés reales. En la práctica, actúa como una medida clave para garantizar la imparcialidad, en la medida en que obliga a la persona involucrada a apartarse del proceso de toma de decisiones en aquellas situaciones que podrían comprometer su objetividad. Al mismo tiempo, cumple una función preventiva frente a los conflictos potenciales y aparentes, al reducir la posibilidad de que surjan dudas sobre la integridad del procedimiento. Tanto la LSCP como la LPCCIFP establecen expresamente que los funcionarios deben abstenerse de participar en los procesos en los que exista cualquier tipo de conflicto que pueda afectar su independencia.

Declaraciones juradas: la LSCP establece la obligación de presentar declaraciones

de intereses y de ausencia de conflictos en cada procedimiento de contratación, con carácter sustantivo. Más allá de su dimensión administrativa, estas declaraciones cumplen una doble función: permiten identificar posibles conflictos antes de que afecten la transparencia del proceso y operan como advertencia frente a conductas indebidas, reforzando principios como la buena fe, la publicidad y la integridad.

Por su parte, la LPCCIFP, en su artículo 8, dispone la presentación de una declaración jurada de intereses ante la Contraloría General de la República, conjuntamente con la declaración de bienes, rentas, activos y pasivos. Esta debe presentarse dentro de los quince días de la toma de posesión del cargo y, nuevamente, dentro de los quince días posteriores al cese de funciones. Además, cualquier hecho relevante que surja durante el ejercicio del cargo debe ser comunicado mediante declaraciones adicionales dentro de los quince días de producido.

En conjunto, ambos regímenes reflejan enfoques complementarios: mientras la LSCP refuerza la transparencia en los procesos de contratación pública a través de declaraciones específicas por procedimiento, la LPCCIFP garantiza un control más amplio y continuo sobre los intereses de los funcionarios a lo largo de toda su gestión.

Códigos de ética y buen gobierno: son instrumentos normativos internos adoptados por la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas (DNCP) que trascienden la mera declaración de principios. Estos códigos establecen deberes de integridad y de comportamiento ético para los funcionarios, prohíben la recepción de beneficios indebidos y definen procedimientos de denuncia y sanción. Además, funcionan como guías prácticas que traducen los principios abstractos de la ley en reglas concretas de actuación cotidiana, reforzando la rendición de cuentas y la cultura organizacional de probidad (Res. DNCP 3451/24 y 3597/24).

Política de Integridad y Compliance: se trata de un instrumento estratégico que busca institucionalizar la ética en la gestión contractual mediante planes de acción, indicadores de cumplimiento y procesos de evaluación periódica. Su adopción refleja una tendencia internacional hacia la incorporación de programas de Compliance público, inspirados en el sector privado pero adaptados a la función estatal. En Paraguay, las resoluciones de la DNCP (2122/22 y 4382/23) fijan directrices que abarcan desde la identificación de riesgos hasta el diseño de protocolos de respuesta frente a denuncias. Además, la política de integridad se articula con iniciativas de gobierno abierto y compromisos internacionales asumidos por el país en la lucha contra la corrupción. No se limita a prevenir

irregularidades, sino que promueve un estándar de gestión pública orientado a la confianza ciudadana y a la sostenibilidad institucional.

Limitaciones a la puerta giratoria y prohibiciones para contratar: la LPCCIPP estableció inicialmente un conjunto de restricciones destinadas a evitar que exfuncionarios públicos utilizaran la información privilegiada obtenida durante su gestión en beneficio propio o de terceros al pasar al sector privado. Estas disposiciones incluían períodos de enfriamiento (*cooling-off*) para impedir que quienes habían tenido responsabilidades de decisión participaran en contrataciones con el Estado inmediatamente después de dejar el cargo. Asimismo, contemplaban prohibiciones específicas para contratar con empresas vinculadas a familiares directos o con sociedades donde existiera una relación de interés personal relevante.

Sin embargo, tras la reforma introducida por la Ley 7236/2024, estas limitaciones fueron debilitadas en su alcance preventivo y sancionador. En particular, se redujo el espectro de incompatibilidades al eliminar la consideración del grupo familiar como posible fuente de conflicto de interés y se suprimieron las referencias a los conflictos de índole personal. Esta modificación no solo restringió la capacidad de acción de la Contraloría General de la República (CGR) en su labor de supervisión, sino que también supuso un retroceso en términos de alineamiento con las recomendaciones internacionales de la OCDE y de la Unión Europea, que consideran a las relaciones familiares y personales entre los factores más determinantes en la configuración de conflictos de interés.

Desafíos en la implementación

A pesar de los avances normativos introducidos por la LSCP y la LPCCIPP, la puesta en práctica de las medidas preventivas enfrenta una serie de obstáculos estructurales e institucionales que limitan su efectividad:

Vacíos reglamentarios: aunque la LSCP incorpora en su artículo 17 la obligación de abstención y denuncia, la DNCP aún no ha emitido una reglamentación integral que precise procedimientos, criterios de aplicación y mecanismos de verificación. Esta ausencia normativa genera interpretaciones dispares en las entidades contratantes y dificulta la aplicación uniforme de la ley. La falta de guías prácticas también incrementa la discrecionalidad en la toma de decisiones, lo que se traduce en inseguridad jurídica y debilita la confianza de los oferentes.

Resistencia institucional y cultura organizacional débil: muchos funcionarios perciben las declaraciones juradas y otras medidas de integridad como meros trámites formales, lo que los puede llevar a ocultar vínculos relevantes o minimizar riesgos. Esta resistencia refleja la persistencia de una cultura burocrática que prioriza la celeridad del procedimiento por sobre el control preventivo. Además, en ausencia de sanciones efectivas, el incumplimiento no siempre genera consecuencias, lo que alimenta una lógica de tolerancia a la opacidad.

Capacidades técnicas y recursos limitados: tanto la DNCP como la CGR enfrentan restricciones presupuestarias y una carencia de personal especializado en auditoría, análisis de riesgos e investigación de vínculos económicos. Esta situación limita su capacidad de detectar conflictos de interés complejos, particularmente aquellos que involucran redes societarias, beneficiarios finales o relaciones indirectas. La brecha tecnológica también agrava este problema, ya que la interoperabilidad de bases de datos aún es incipiente.

Escasa participación ciudadana y control social insuficiente: a pesar de que Paraguay cuenta con normas de acceso a la información pública, el involucramiento de la sociedad civil y de la prensa en la vigilancia de los procesos de contratación es limitado. Las plataformas digitales de transparencia aún son poco amigables para el ciudadano común y carecen de herramientas de análisis automatizado que faciliten el escrutinio social. En consecuencia, los mecanismos de control externo no logran compensar las deficiencias institucionales.

Fragmentación institucional: la distribución de competencias entre la DNCP (en materia de contratación) y la CGR (en función pública general) genera problemas de coordinación. La reciente reforma de 2024, al reducir el alcance de la LPCCIFP en lo relativo a conflictos personales y familiares, acentuó esta fragmentación, pues dejó a la DNCP con responsabilidades preventivas sin contar con atribuciones sancionadoras suficientes.

En síntesis, los desafíos en la implementación revelan que las medidas normativas, por sí solas, no garantizan un entorno íntegro si no se acompañan de voluntad política, capacidades técnicas, recursos suficientes y un cambio cultural hacia la transparencia.

Propuestas de mejora

El análisis realizado demuestra que, para superar las limitaciones actuales, no basta con contar con un marco normativo formal; se requiere avanzar hacia

un sistema preventivo más robusto y eficaz. En este sentido, se proponen las siguientes medidas:

Profesionalización en contratación pública: establecer programas de capacitación obligatoria y procesos de certificación para todos los funcionarios que intervienen en etapas decisorias de la contratación. La formación debe abarcar tanto aspectos técnicos como principios éticos, de modo que se garantice la correcta interpretación y aplicación de la normativa. Así, la profesionalización se transforma en una herramienta para garantizar la aplicación correcta de la normativa y fortalecer la confianza ciudadana en la administración pública.

Guías de integridad y manuales prácticos: elaborar instrumentos claros que traduzcan las disposiciones legales en pautas de actuación cotidianas. Estos manuales deben contener ejemplos concretos de situaciones de conflicto de interés, recomendaciones para prevenirlos y protocolos de actuación inmediata en caso de detectarse una irregularidad.

Fortalecimiento del control interno: crear unidades de integridad y cumplimiento en las entidades contratantes, con la responsabilidad de supervisar el respeto a las normas de abstención, verificar las declaraciones juradas y promover auditorías preventivas. Estas unidades también deberían realizar diagnósticos periódicos de riesgos en los procesos de contratación.

Uso de tecnologías digitales: avanzar hacia la interoperabilidad de registros oficiales (proveedores, beneficiarios finales, declaraciones juradas y registros tributarios), de manera a identificar automáticamente posibles vínculos que puedan constituir conflictos de interés. Además, es necesario modernizar los sistemas de la DNCP para facilitar el análisis y la trazabilidad de la información.

Canales de denuncia efectivos y protegidos: habilitar mecanismos de denuncia que aseguren confidencialidad y anonimato, con procedimientos claros para dar respuesta a cada caso. Estos canales deben ser accesibles tanto para funcionarios como para ciudadanos, y deben contar con protocolos que eviten represalias contra los denunciantes.

Fomento de la participación ciudadana: facilitar el acceso a la información pública en formatos sencillos y comprensibles, de manera que la ciudadanía pueda ejercer un control social efectivo. Esto requiere mejorar las plataformas de transparencia y generar espacios de diálogo y retroalimentación entre las instituciones y la sociedad civil.

En conjunto, estas medidas buscan consolidar una cultura de integridad en la contratación pública paraguaya, donde la prevención sea tan importante como la sanción. El fortalecimiento de capacidades, el uso inteligente de la tecnología, el control interno riguroso y la participación activa de la ciudadanía constituyen pilares esenciales para asegurar procesos más transparentes y confiables.

Estudio de casos y discusión

Caso 1: Resolución DNCP 4618/2020

En este expediente se analizó la situación de una funcionaria pública que figuraba como socia de una empresa adjudicataria. Si bien no se acreditó la existencia de un conflicto de interés real, se constató un conflicto aparente que comprometía la percepción de imparcialidad en el proceso. Este caso puso de relieve la necesidad de contar con normas más estrictas sobre incompatibilidades societarias, ya que la mera apariencia de parcialidad puede erosionar la confianza en la integridad de las contrataciones.

Caso 2: Resolución DNCP 3905/2024

En esta licitación se detectó la participación de dos empresas con vínculos comerciales recientes. Aunque la DNCP no pudo acreditar una colusión formal, el caso reveló una zona gris normativa respecto a las relaciones empresariales que, sin constituir ilegalidad en sentido estricto, pueden generar riesgos de competencia desleal y afectar la transparencia del procedimiento.

Discusión

Ambos casos evidencian que los conflictos de interés, aun cuando no siempre derivan en conductas ilícitas, tienen un alto impacto en la legitimidad de los procesos. La falta de gestión preventiva puede afectar la confianza ciudadana y alimentar percepciones de favoritismo. Estos ejemplos muestran la necesidad de fortalecer los mecanismos de detección temprana y gestión integral de conflictos de interés, incluso en situaciones donde predomina una apariencia de imparcialidad.

Conclusiones

El análisis realizado confirma que Paraguay ha dado pasos importantes en la construcción de un marco normativo para prevenir los conflictos de interés en la contratación pública, particularmente con la promulgación de la Ley N.º 7021/2022 (LSCP) y la Ley N.º 7089/2023 (LPCCIFP), modificada por la Ley N.º 7236/2024.

Sin embargo, la experiencia práctica evidencia que la sola existencia de normas no garantiza su efectividad. Persisten vacíos reglamentarios, resistencias

institucionales, limitaciones de capacidad técnica, baja participación ciudadana y fragmentación de competencias entre organismos de control. Asimismo, la reforma de 2024 debilitó el alcance de la LPCCIFP al excluir los conflictos de índole y personal y al grupo familiar, lo que constituye un retroceso en materia preventiva.

Los casos analizados muestran que, aun sin configurarse ilegalidades, los conflictos de interés afectan gravemente la percepción de imparcialidad y la legitimidad de los procesos de contratación pública. La confianza ciudadana se ve erosionada cuando las instituciones no logran anticipar, detectar y gestionar adecuadamente estas situaciones.

De cara al futuro, resulta indispensable avanzar en la implementación de las propuestas de mejora: profesionalización de los funcionarios, elaboración de guías operativas, fortalecimiento de los controles internos, uso intensivo de tecnologías, habilitación de canales de denuncia efectivos y fomento de la participación ciudadana. Estas acciones no solo permitirán cerrar las brechas actuales, sino que contribuirán a consolidar una verdadera cultura de integridad y transparencia en la contratación pública paraguaya.

En síntesis, el desafío central es pasar de un enfoque meramente normativo a un enfoque integral y preventivo, donde la integridad sea asumida como un valor estructural de la gestión pública. Solo así será posible reducir los riesgos de captura, garantizar el uso eficiente de los recursos del Estado y fortalecer la confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

Referencias

- Barreto Moreno, A. A. (2017). Del régimen de inhabilidades e incompatibilidades al de prohibiciones y conflictos de interés en la contratación estatal. *Revista de Derecho*, 47, 105-137.
- Bustos Gilbert, R. (2016). Las reglas de conducta de los políticos: Evolución en el Reino Unido. *Revista Vasca de Administración Pública*, 104, 267-292.
- Cerrillo Martínez, A. (2016). El papel de los medios electrónicos en la lucha contra la corrupción. *Revista Vasca de Administración Pública*, 104, 199-235.
- Fernández Mallol, A. L. (2014). La integridad del procedimiento de contratación pública en el derecho de la Unión Europea. *Revista Aragonesa de*

- Administración Pública, 2, 117-130.
- Folguera Fondevila, R. (2017). La fiscalización de los conflictos de interés. *Auditoría Pública*, 70, 97-103.
- Gimeno Feliú, J. M. (2017). Medidas de prevención de corrupción y refuerzo de la transparencia en la contratación pública. *REALA. Nueva Época*, 7, 45-67.
- Gordo Cano, D. (2023). Medidas prácticas para la promoción de la integridad en la contratación pública local. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 23, [páginas].
- Medina Arnaiz, T. (2014). Los conflictos de intereses llegan a las Directivas sobre contratación pública. *Observatorio de los Contratos Públicos*, 2013, 271-301.
- Medina Arnaiz, T. (2016). La necesidad de reformar la legislación sobre contratación pública para luchar contra la corrupción. *Revista Vasca de Administración Pública*, 104, 77-113.
- Medina Arnaiz, T. (2018). *Las prohibiciones para contratar desde la perspectiva europea*. Aranzadi Thomson Reuters.
- Melián, I. (2015). *Relación entre contratación pública y corrupción*. Academia.edu.
- Miranzo Díaz, J. (2017). *El conflicto de interés como causa de exclusión*. Observatorio de Contratos Públicos.
- Miranzo Díaz, J. (2019). Deficiencias e incoherencias en la transposición de la normativa europea sobre conflicto de interés. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 54, 298-336.
- Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación. (2024). *Mapa de riesgos de la contratación pública*. Ministerio de Hacienda.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2005). *La gestión de los conflictos de intereses en el servicio público*. Ministerio de

Administraciones Públicas.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2011). *La integridad en la contratación pública: Buenas prácticas de la A a la Z.* Instituto Nacional de Administración Pública.